

PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA: TATA CARA PENGANGKATAN DAN KEDUDUKANNYA

M. Ikhwan Rays, Risno Mina
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Luwuk
Ikhwanrays63@gmail.com, risnomina78@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang tata cara pengangkatan dan kedudukan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Adapun metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normative, dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang terkait. Hasil penelitian merumuskan bahwa ketentuan yang mengatur tata cara pengangkatan PPPK yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Peraturan Badan Kepegawaian Nasional Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Adapun Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh instansi pemerintah dan harus bebas dari pengaruh intervensi dari semua golongan dan partai politik. Disamping itu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) juga mempunyai hak-hak mendapatkan gaji dan tunjangan, Cuti, Perlindungan, Pengembangan kompetensi.

Kata Kunci: Pengangkatan, Kedudukan, Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

ABSTRACT

This research aims to find out and analyze the procedures for the appointment and position of government employees with a work agreement (PPPK). The research method used is normative legal research, by reviewing the relevant laws and regulations. The results of the study formulate that the provisions governing the procedures for the appointment of PPPK are Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus, Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 49 of 2018 concerning Management of Government Employees with Work Agreements and Regulation of the National Civil Service Agency Number 1 of 2019 concerning Instructions Technical Procurement of Government Employees with Work Agreements. The position of Government Employees with Work Agreements

(PPPK) is that as part of the State Civil Apparatus (ASN) they are obliged to carry out policies set by government agencies and must be free from the influence of intervention from all political groups and parties. In addition, government employees with work agreements (PPPK) also have the right to receive salaries and benefits, leave, protection, and competency development.

Keywords: Appointment, Position, Government Employee With Employment Agreement

Latar Belakang

Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, merupakan landasan dalam merancang perundang-undangan di Indonesia. Perundang-undangan merupakan landasan hukum untuk mencapai dan mewujudkan cita-cita dan tujuan nasional Indonesia, sebagaimana dijelaskan dalam Pembukaan Undang-Undang 1945. Dalam hal untuk mencapai tujuan nasional Indonesia, yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkeeseimbangan materiil dan spirituil di bidang aparatur negara, maka diperlukan suatu undang-undang yang mengatur tentang aparatur sipil negara.

Perkembangan hukum yang mengatur mengenai Aparatur Sipil Negara atau sering disingkat menjadi ASN di Indonesia di masa sebelum reformasi, memiliki pola yang menitik beratkan pada kekuasaan penguasa. Kekuasaan penguasa yang tersentral menyebabkan Aparatur Sipil Negara /

ASN tidak dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Untuk menciptakan Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas, netral dan lepas dari intervensi politik serta hal-hal lain, dibutuhkan aturan yang mengatur tentang Aparatur Sipil Negara/ASN sehingga dapat menjalankan peran sebagai pelayan masyarakat dan mampu menjadi unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-undang aparatur sipil negara merupakan peraturan perundang-undangan yang mereformasi undang-undang sebelumnya yang mengatur tentang Pegawai Negeri Sipil, selanjutnya disebut sebagai PNS. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, merupakan undang-undang yang memperbarui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18

Tahun 1961 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kepegawaian. Kedua undang-undang ini merupakan undang-undang yang mengatur mengenai kepegawaian, dalam hal ini tentang PNS. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam bab menimbang Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok - Pokok Kepegawaian, bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan materiil dan spirituil, diperlukan adanya Pegawai Negeri sebagai Warga Negara, unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggungjawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antar Negara dengan Pegawai Negeri adalah setiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara (Sri Hartini, dkk, 2010:31)

Pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU-ASN). Dalam regulasi tersebut menjelaskan ihwal Aparatur Sipil Negara adalah sebagai profesi. Salah satu ketentuan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tersebut adalah jenis pegawai Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang. Sehingga oleh Faiq Tobroni (2020) menjelaskana bahwa PPPK adalah pekerjaan atau profesi bagi WNI yang memenuhi syarat tertentu sehingga diangkat oleh instansi pemerintah untuk berprofesi melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diatur dalam perjanjian

kerja dan memiliki jangka waktu tertentu.

Pegawai Pemerintah dengan pengangkatan berdasarkan Perjanjian Kerja diketahui bahwa tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri karena pegawai tersebut diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Rekrutmen terhadap PPPK merupakan salah satu bentuk antisipasi yang dilakukan oleh pemerintah terhadap tingginya jumlah kebutuhan pegawai tetapi harus tetap memperhatikan keterbatasan dana yang disediakan oleh APBN/APBD karena sistem penggajian PPPK diambil dari dana APBN/APBD.

Menurut Prasajo (Agustinus Sulistyio Tri Putranto, 2015), bahwa tujuan dari rekrutmen PPPK adalah untuk memperkuat basis profesionalisme dan kompetensi dalam penyelenggaraan birokrasi. Dengan kata lain masuknya PPPK pada ASN diharapkan dapat mendorong percepatan atau akselerasi dalam menciptakan profesionalisme dan peningkatan kompetensi PNS.

Adanya perbedaan status kepegawaian inilah yang perlu untuk diperhatikan oleh instansi-instansi pemerintah bersangkutan karena baik

PNS (Pegawai Negeri Sipil) maupun PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) masing-masing memiliki hak dan tugas yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Untuk itu hak dan kewajibannya harus dilindungi. Perlindungan merupakan hak konstitusional dari setiap orang terlepas dari apapun pekerjaan dan profesinya (Rahmat Setiawan dan Risno Mina, 2021) Oleh karena itu, perlu adanya perlindungan hukum terutama bagi PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja)

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah Penelitian hukum normatif (*normative law research*). Penelitian ini menggunakan studi kasus normatif berupa produk perilaku hukum, misalnya mengkaji Undang-Undang atau Peraturan yang ada. Pokok kajiannya adalah hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Selanjutnya menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji (2011:12) penelitian pada umumnya dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat dan dari bahan-bahan pustaka. Adapun dalam penelitian ini menggunakan bahan-

bahan pustaka lazimnya dinamakan data sekunder.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Tata Cara Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: perencanaan pengadaan PPPK, pengumuman lowongan PPPK, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi dan pengangkatan menjadi PPPK. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 97 menjelaskan bahwa penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan.

Instansi Pemerintah harus menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, yang dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun, yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Kebutuhan jenis jabatan PPPK dan jumlahnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak mengatur secara rinci terkait tata cara pengangkatan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Pengangkatan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja diatur secara jelas pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Pasal 7 menyebutkan pengadaan calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pada masing-masing instansi pemerintah. Lebih lanjut pada Pasal 8 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyebutkan pengadaan calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dilaksanakan melalui penilaian secara objektif berdasarkan

kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan. Lebih lanjut Hadiati (Agustinus Sulistyono Tri Putranto, 2015), PPPK diadakan dengan tujuan dasar untuk menumbuhkan kompetisi dan budaya kinerja bagi jabatan-jabatan dalam birokrasi.

Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dilakukan melalui tahapan, perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK.

Pengadaan calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada instansi pemerintah dapat dilakukan oleh Panitia Seleksi Nasional pengadaan PPPK, Panitia Seleksi Instansi Pengadaan PPPK, atau Instansi Pembina Jabatan Fungsional. Dalam Pasal 9 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyebutkan pelaksanaan Pengadaan calon PPPK mempertimbangkan jumlah dan jenis jabatan, waktu pelaksanaan, jumlah instansi yang membutuhkan, dan wilayah sebaran

Pasal 14 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyebutkan Perencanaan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paling sedikit mencakup jadwal pengadaan PPPK, dan Prasarana dan sarana pengadaan PPPK.

Untuk jadwal pelaksanaan menurut pasal Pasal 9 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja meliputi Jadwal seleksi kompetensi PPPK yang dilaksanakan secara nasional ditetapkan oleh panitia seleksi nasional pengadaan PPPK, sedangkan Jadwal seleksi kompetensi PPPK yang dilaksanakan pada tingkat instansi ditetapkan oleh panitia seleksi instansi pengadaan PPPK berkoordinasi dengan BKN.

Terkait dengan sarana prasarana menurut Peraturan BKN Nomor: 1 tahun 2019 disesuaikan dengan kebutuhan Pasal 10 ayat (1), ditunjang dengan peraturan, pedoman, petunjuk teknis pelaksanaan PPPK diatur dalam Pasal 10 ayat (2), pada penerimaan PPPK disiapkan pula

sarana dan prasarana bagi peserta seleksi penyandang disabilitas harus disesuaikan dengan kebutuhan, paling kurang: a. tempat pendaftaran khusus bagi penyandang disabilitas; b. petugas pembaca bagi tuna netra; dan c. akses menuju ruang ujian yang mudah bagi penyandang disabilitas yang diatur pada Pasal 10 (3)

Pengumuman lowongan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) wajib dilakukan secara terbuka kepada masyarakat umum, dimana pengumuman dilaksanakan paling lama selama 15 (lima belas) hari kalender dengan menggunakan media elektronik dan non elektronik yang mudah diakses oleh masyarakat umum. Pengumuman paling sedikit memuat: (1) Nama Jabatan; (2) Jumlah lowongan Jabatan; (3) Unit kerja penempatan/Instansi yang membutuhkan; (4) Kualifikasi pendidikan atau sertifikasi profesi; (5) Alamat dan tempat lamaran ditujukan; (6) Jadwal tahapan seleksi; dan (7) Persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar.

Seleksi pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terdiri dari tahap seleksi administrasi dan seleksi kompetensi. Seleksi administrasi mencakup

verifikasi atas persyaratan administrasi dan kualifikasi dengan dokumen pelamaran. Untuk seleksi kompetensi dilakukan untuk menilai kesesuaian kompetensi pelamar atas kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosial kultural yang dimiliki pelamar dengan standar kompetensi jabatan yang dilamar. Apabila diperlukan panitia seleksi instansi pengadaan dapat melakukan uji persyaratan fisik, psikologis, dan/atau kesehatan jiwa dalam pelaksanaan seleksi kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan pada instansi pemerintah. Penetapan hasil seleksi administrasi dan seleksi kompetensi dilakukan oleh Panitia Seleksi baik itu nasional maupun instansi pemerintah.

Mekanisme pengadaan pegawai CPNS maupun PPPK hampir sama dengan persyaratannya, hanya yang membedakannya khusus untuk pengadaan PPPK tidak melalui SKD akan tetapi langsung mengikuti SKB. Hal tersebut sudah diatur sesuai aturan yang berlaku pengadaan CPNS itu harus melalui seleksi administrasi, SKD, SKB, dan terakhir pemberkasan, sedangkan pengadaan PPPK melalui tiga tahapan yaitu seleksi administrasi, SKD, SKB, dan pemberkasan (Ghina

Hanamunika, Deasy Silvy Sari, Ratna Meisa Dai, 2020)

Terkait dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang pelamar (point 70) diatas diatur di dalam Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2019 Pasal 14 ayat 1 sampai dengan ayat 6 yang isinya antara lain:

1. Usia minimal paling rendah 20 tahun dan maksimal 1 tahun sebelum batas usia tertentu pada jabatan yang akan dilamar sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. 5
2. Tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan dengan pidana penjara 2 tahun atau lebih.
3. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS, PPPK, Prajurit TNI, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
4. Tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta.
5. Tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis.
6. Memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan.

7. Memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikasi keahlian tertentu yang masih berlaku dari lembaga profesi yang berwenang untuk jabatan yang mempersyaratkan.

8. Sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar.

9. Persyaratan lain sesuai kebutuhan jabatan yang ditetapkan oleh Pejabat Pembuat Komitmen (PPK).

Pada Pasal 29 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi dan seleksi kompetensi akan diangkat menjadi calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dengan penetapan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dalam suatu Keputusan.

Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian akan disampaikan kepada Kepala BKN untuk mendapatkan Nomor Induk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Penerbitan nomor induk PPPK diterima oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dari Kepala BKN paling lama 25 hari kerja sejak waktu penyampaian dilakukan.

Pasal 30 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyebutkan pelamar PPPK yang telah lulus seleksi wajib menyerahkan kelengkapan administrasi kepada Pejabat yang berwenang untuk ditetapkan pengangkatannya, kemudian kelengkapan administrasi tersebut akan diserahkan kepada Kepala BKN untuk kemudian dimasukkan dalam sistem informasi ASN.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang telah mendapat nomor induk wajib melaksanakan tugas jabatan berdasarkan penetapan pengangkatan yang dilakukan Pejabat Pembina Kepegawaian. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang telah diangkat wajib menandatangani perjanjian kerja. Ketentuan terkait isi perjanjian kerja diatur dalam Pasal 33 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang paling sedikit memuat tugas, target kinerja, masa perjanjian kerja, hak dan kewajiban, larangan; dan sanksi.

Masa perjanjian kerja juga diatur pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam Pasal 37. Perjanjian Kerja untuk PPPK dilakukan paling singkat 1 tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja PPPK bersangkutan. Perpanjangan perjanjian kerja PPPK didasarkan atas pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi, dan kebutuhan instansi.

Pemutusan hubungan kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja mengatur 3 cara, yaitu:

1. Pemutusan kerja dengan hormat; Pemutusan hubungan kerja dengan hormat dilakukan dengan alasan:
 - a. Jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
 - b. Pegawai yang bersangkutan meninggal dunia;
 - c. atas permintaan sendiri dari pegawai;
 - d. Perampangan organisasi atau kebijakan Pemerintah yang

- mengakibatkan pengurangan PPPK; atau
- e. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.
2. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat tidak atas permintaan dari PPPK; Pemutusan hubungan kerja dengan hormat tidak atas permintaan dari PPPK dilakukan dengan alasan:
 - a. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana;
 - b. Melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat; atau
 - c. Tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja
 3. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat; Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat dilakukan dengan alasan:
 - a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
 - c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
 - d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.
- Pemutusan hubungan kerja karena jangka waktu perjanjian kerja berakhir dikarenakan telah mencapai batas usia tertentu dalam jabatan yang diduduki. Batas maksimal umur diatur pada

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Pasal 54 yaitu:

1. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional kategoriketerampilan;
2. 60 (enam puluh) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya; dan
3. 65 (enam puluh lima) tahun bagi PPPK yang memangku jabatan fungsional ahli utama.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 juga mengatur terkait tata cara pemutusan hubungan kerja Jangka waktu perjanjian kerja berakhir, pegawai yang bersangkutan meninggal dunia, atas permintaan sendiri dari pegawai, Perampingan organisasi atau kebijakan Pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK, Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati

B. Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Setelah berlakunya Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang

Aparatur Sipil Negara kedudukan pegawai honorer menjadi hilang. Hal tersebut dikarenakan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 memakai istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), Sehingga secara otomatis kedudukan pegawai honorer menjadi hilang dan digantikan oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Hal yang paling mendasar yang membedakan antara ASN PNS dan ASN PPPK adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tidak dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), ini berbeda dengan pegawai honorer yang dapat diangkat secara otomatis setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008 dengan masa kerja minimal satu tahun. Hal ini juga dilakukan pemerintah sebagai upaya untuk menaikkan integritas dan profesionalisme di dalam tubuh birokrasi di Indonesia. Sehingga pegawai honorer yang ingin menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus memenuhi syarat administratif dan harus mengikuti proses seleksi.

Pengertian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) itu sendiri termuat pada Undang-Undang

Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 ayat 4 yang berbunyi “Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan”. Selain itu menurut Agustinus Sulistyio Tri Putranto (2015) PPPK mempunyai kewajiban yang sama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Namun karena statusnya yang bukan sebagai pegawai tetap, maka dalam pengelolaan atau manajemennya diatur dalam peraturan tersendiri, terpisah dari manajemen PNS.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berperan memegang jabatan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum dalam pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang professional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktek korupsi kolusi dan nepotisme sebagaimana tertuang pada Pasal 12 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Dalam Pasal 38 ayat 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) juga memiliki peluang diangkat menjadi anggota Komisi Aparatur Sipil Negara atau yang disingkat KASN sepanjang memenuhi persyaratan dan kriteria.

Adapun syarat untuk menjadi anggota Komisi Aparatur Sipil Negara adalah memiliki ijazah paling rendah Strata 2 (S2), dibidang administrasi negara, manajemen sumber daya manusia, manajemen publik, psikologi, kebijakan publik, ilmu hukum, ilmu pemerintahan dan bidang lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Pada Pasal 36 ayat 3 Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan Komisi Aparatur Sipil Negara bertugas menjaga netralitas pegawai Aparatur Sipil Negara, melakukan pengawasan atas pembinaan profesi Aparatur Sipil Negara, dan melaporkan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara kepada Presiden.

Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah sebagai bagian dari

Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) maka Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) wajib melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh instansi pemerintah dan harus bebas dari pengaruh intervensi dari semua golongan dan partai politik. Dalam Pasal 22 Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) juga mempunyai hak-hak sebagai berikut:

1. Gaji dan tunjangan
2. Cuti
3. Perlindungan.
4. Pengembangan kompetensi

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berhak menerima gaji dan tunjangan dari pemerintah sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan resiko pekerjaan. Penggajian dan Tunjangan PPPK sebagaimana dalam Pasal 38 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menjelaskan gaji dan tunjangan bagi PPPK berlaku sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil. Untuk beban anggaran gaji Pegawai

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dibebankan pada anggaran APBN/ APBD sebagaimana termuat pada Pasal 101 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja mengatur pula ketentuan tentang cuti seperti disebutkan dalam Pasal 76, selanjutnya ketentuan tentang cuti di berikan oleh PPK atau PPK mendelegasikan kepada pejabat dilingkungannya.

Adapun jenis-jenis cuti yang dapat diberikan kepada PPPK meliputi:

1. Cuti Tahunan; PPPK yang telah bekerja paling sedikit 1 (satu) tahun secara terus menerus berhak atas cuti tahunan dengan waktu cuti 12 hari kerja, cuti dimaksud oleh PPPK diajukan kepada PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti tahunan.
2. Cuti Sakit; PPPK yang sakit 1 hari lebih sampai dengan 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan PPPK yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada PPK atau pejabat yang menerima

delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti sakit dengan melampirkan surat keterangan dokter. Hak cuti sakit paling lama diberikan kepada PPPK 1 bulan (Pasal 83 ayat 4). Cuti sakit karena keguguran seorang PPPK mendapat cuti selama 1 ½ bulan. Jika PPPK mengalami kecelakaan kerja sehingga yang bersangkutan perlu perawatan berhak atas cuti sakit sampai dengan berakhirnya masa hubungan kerja, selama cuti sakit PPPK tetap menerima gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku

3. Cuti melahirkan; untuk kelahiran anak pertama sampai anak ketiga seorang PPPK berhak atas cuti melahirkan selama 3 bulan, cuti melahirkan diajukan oleh PPPK secara tertulis kepada PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti sakit dan selama cuti melahirkan ybs berhak menerima gaji
4. Cuti Bersama; ketentuan tentang cuti bersama mengikuti ketentuan cuti bersama PNS/ASN, dimana ketentuan tentang cuti bersama ditentukan oleh Presiden

Masalah perlindungan terhadap PPPK dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diatur dalam Pasal 75 dimana bentuk-bentuk perlindungan yang diberikan oleh Pemerintah berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan bantuan hukum

Terkait dengan pengembangan kompetensi bagi PPPK dalam PP Nomor 49 Tahun 2018 diatur dalam Pasal 39 dimana dalam pelaksanaan tugas seorang PPPK diberi kesempatan untuk pengayaan kompetensi yang disesuaikan dengan perencanaan pengembangan kompetensi pada instansi pemerintah, pengembangan kompetensi dimaksud dengan memperhatikan penilaian kinerja PPPK tersebut. Pengembangan kompetensi bagi PPPK dilakukan paling lama 24 jam pelajaran dalam 1 tahun masa perjanjian kerja

Dalam pasal 103 ayat 1 dan 2 Undang -Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pemerintah juga memberikan penghargaan kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang telah menunjukkan

pengabdian, kesetiaan, kejujuran, kecakapan, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dalam bentuk tanda kehormatan, Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi, Kesempatan menghadiri acara resmi dan atau acara kenegaraan.

Seperti halnya seorang PNS harus disiplin maka terhadap bagitu pula terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), maka Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dapat diberikan hukuman disiplin. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diberi sanksi pemutusan hubungan kerja tidak atas permintaan sendiri, pemutusan kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dengan tidak hormat.

Terkait dengan jabatan yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, hal itu diatur dengan peraturan pemerintah dan setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja seperti tertuang dalam pasal 94 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Perihal pengangkatan menjadi menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di

dalam Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengatur bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil secara otomatis dan harus mengikuti seleksi seperti para pelamar umum.

Kesimpulan

Ketentuan yang mengatur tata cara pengangkatan PPPK yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Peraturan Badan Kepegawaian Nasional Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Adapun Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh instansi pemerintah dan harus bebas dari pengaruh intervensi dari semua golongan dan partai politik. Disamping itu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) juga mempunyai hak-hak mendapatkan gaji dan tunjangan, Cuti, Perlindungan, Pengembangan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus Sulistyono Tri Putranto, Ichwan Saputra, 2015, *Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja: Pengertian dan Urgensinya*, *Civil Service* VOL. 9, No.2, November 2015
- Faiq Tobroni, 2020, *Tinjauan HAM Dalam Regulasi PPPK Dengan Intertekstualitas Teks Hukum*, *JURNAL HAM* Volume 11, Nomor 2, Agustus 2020
- Ghina Hanamunika, Deasy Silvy Sari, Ratna Meisa Dai, 2020, *Implementasi Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Lingkungan Pemerintah kabupaten Bandung*, *Responsive*, Volume 3 No. 3 Oktober 2020
- Rahmat Setiawan, Risno Mina, 2021, *Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Jenjang Pendidikan Dasar di Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai*, *Jurnal Yustisiabel* Volume 5 Nomor1 April 2021
- Sri Hartini, dkk., 2010, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2011, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada; Jakarta.
- Peraturan Perundang-undangan:
Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja.